مقياس

الضغوط المهنية

[ضغوط العمل]

إعداد

الدكتور **فرج عبد القادر طه** و الدكتور **السيد مصطفى راغب**

مكتبة الأنجلو المصرية

65

T

مقياس
الضغوط المهنية
[ضغوط العمل]

إعداد

الدكتور **فرج عبد القادر طه** و الدكتور **السيد مصطفى راغب**



مكتبة الأنجلو المصرية

بطاقة فهرسة

فهرسة أثناء النشر إعداد الهيئة المصرية العامة لدار الكتب والوثائق القومية ، إدارة الشئون الفنية .

طه ، فرج عبد القادر .

مقياس الضغوط المهنية ضغوط العمل ، اعداد : د. فرج عبد القادر طه ، د. السيد مصطفى راغب . — ط١. —

القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠١٠.

٦٤ ص ، ١٧× ٢٤ سم

١ ـ ضغط العمل ـ اداة تنفيذية ٢ ـ الاضطرابات النفسية

٣ـ العمل ـ الجوانب النفسية أ ـ طه ، فرج عبد القادر(اعداد)

ب ـ راغب ، السيد مصطفى (اعداد مشارك)

ج ـ العنوان

رقم الإيداع : ١٤٠٤٣

ردمك : ٩٧٧-٠٥-٢٦٧٥-٤ تصنيف ديوى : ٦٥٨,٤٠٩٥

المطبعة : مطبعة ابناء وهبه حسان

الناشر : مكتبة الانجلو المصرية

١٦٥ شارع محمد فريد

القاهرة ـ جمهورية مصر العربية

ت : ٢٣٩١٤٣٣٧ (٢٠٢) ؛ ف : ٢٣٩٥٧٦٤٣ (٢٠٢)

E-mail : angloebs@anglo-egyptian.com
Website : www.anglo-egyptian.com

الفهرس

تقديم

تعتبر الضغوط التى يواجهها الفرد فى حياته شديدة التأثير عليه بمقدار وطأتها وإدراكه لها وإحساسه بها. فهى ظاهرة تؤدى به إلى الضيق والإستياء والقلق والخوف؛ وكلها مشاعر تجعل الفرد إذا اشتدت تعيساً بحياته -لايكاد يجد متعة فى شيء- بل إنه قد يتمنى الخلاص منها. ونعيش الآن فى عصر من الضغوط التى تأتينا من نواحٍ شتى. فهناك الضغوط الاقتصادية والمادية، والضغوط النفسية المتمثلة فيما يتعرض له الفرد من مخاوف ومقلقات انفعالية عديدة، إلى جانب الأخطار المحيطة بنا من حروب وكوارث وصراعات منتشرة فى أماكن ومناطق كثيرة.

ولعل الضغوط المهنية التى يتعرض لها الفرد، أو ما نطلق عليها أحياناً ضغوط العمل تعتبر من أخطر وأشد ما يواجهه الفرد من ضغوط. وذلك لشدة أهمية العمل فى حياة الفرد؛ وأهميته لتحديد قيمته وإثبات ذاته أمام الآخرين. هذا، إلى جانب ما هو معروف من أن دخل الفرد من عمله يعتبر محدداً أساسياً لمستوى معيشته ورفاهيته. فإذا أضفنا إلى هذا وغيره ما هو ملاحظ من أن الإنسان العادى يقضى حوالى نصف وقته الذى يكون فيه يقظاناً فى عمله، وربما أكثر أحياناً؛ تبين لنا مدى أثر ضغوط العمل وتأثيرها على حياته النفسية فى سعادتها وتعاستها؛ راحتها وشقائها. بل إن شدة الضغوط المهنية وإزمانها قد يصيبا الفرد -حسب كثير من رؤى علماء النفس وبحوثهم- بالحالة النفسية (أو الاضطراب النفسى) المعروف بالإحتراق النفسى.

ولقد أضفنا فى نهاية هذا الكُتيِّب ما يلقى مزيداً على هذا من خطورة الضغوط المهنية ومدى أهمية القياس العلمى لهذه الظاهرة فى مجتمعاتنا وغيرها، حتى يساعدنا فى الدراسة العلمية لها؛ تمهيداً لفهمها وتشخيصها؛ ومقاومتها؛ وعلاجها فى النهاية.

فرج عبد القادر طه - السيد مصطفى راغب

تعريف في مدخل

منذ القرن الماضى ومع التغيرات المتسارعة التى طرأت على أنماط الحياة لدى البشر، وبسيطرة اقتصاد السوق ومبادئه على النظام العالمى، أصبحت الحياة أكثر تعقيداً، وظروف الحياة أكثر ضغطاً، وأوجدت مطالب التنمية والمنافسة ظروفاً مهنية واقتصادية واجتماعية مختلفة ساهمت فى ازدياد الإحساس بضغوط الحياة خاصة المهنية؛ وهو ما صاحبه ازدياد فى الاهتمام العلمى بالظاهرة وأبعادها وأسباب حدوثها وأساليب التعامل معها. وأصبح لظاهرة الضغط النفسى الكثير من الاهتمام البحثى؛ مع زيادة الإحساس بالضغوط وانتشارها بين البشر.

ولعل الضغوط المهنية Occupational Stress (أو ضغوط العمل Work Stress) تعتبر واحدة من أهم أنواع الضغوط وأخطرها تأثيراً على الإنسان؛ وذلك نظراً لما للعمل من أهمية شديدة فى حياة الناس المادية والنفسية والاجتماعية. علاوة على أنه وسيلة الإنسان الأساسية لكسب رزقه، وأحد العوامل صاحب الأهمية الكبرى فى تحديد وضعه الاجتماعى ومركزه بين الناس وقيمته. كما أن الإنسان يقضى فى عمله مايزيد عن ثلث وقته الذى يحياه عادة أو يقاربه؛ وحوالى النصف من وقته الذى يقضيه يقظاناً. ولو صدق قولنا إن الإنسان حيوان إجتماعى بطبعه، فإن من الأصدق قولنا إن الإنسان حيوان عامل بطبعه

أيضاً؛ بوازع من داخله، وبلذة يشتقها من إنتاجه، حتى لو لم يتكسب منه أو لم يؤجر عليه. بدليل أن الإنسان دائم الفخر بما ينتجه، سعيد بامتداح الناس لعمله، حتى لو لم يعُد عليه ذلك بفوائد مادية. بل نجد كثيراً من الناس ينفقون على ظهور أعمالهم للوجود وعلى إنتاجهم والترويج له، مهما كلفهم ذلك. ومن لا عمل ولا إنتاج له، لاقيمة له بين الناس. فالعمل والإنتاج بالفعل دليل الحياة واستمرارها، وإثبات للوجود وحيويته، وتأكيد للذات وأهميتها.

هذا؛ ويعرف كورزينى Corsini الضغوط المهنية Occupational Stress فى قاموس علم النفس (The Dictionary of Psychology, 1999) بأنها: التوتر أو الشدة التى يكابدها العمال والقائمون بالعمل والمسئولون عنه؛ بسبب الضغوط عليهم لكى ينتجوا (ينجزوا)، أو بسبب سخطهم على المشرفين عليهم، أو بسبب ظروف العمل غير المناسبة، أو بسبب التعب من كثرة العمل، أو بسبب أخطار العمل، أو بسبب المنافسة الحادة، أو بسبب العطالة المتوقعة (أو الفصل من العمل) . (Corsini, 1999).

ويعالج بعض العلماء أحياناً ويتناولوا بالدراسة ظاهرة الضغوط المهنية تحت عنوان «ضغوط العمل Work Stress».

ولعله من الواضح أن الأمر لايعدو أن يكون مجرد اختلاف ألفاظ أو صيغ وتفضيل هذه عن تلك على الرغم من وحدة المضمون. ولذا يتساوى لدينا أن نطلق على المقياس الذى

نقدمه لبيئتنا العربية هنا عنوان «مقياس الضغوط المهنية» أو «مقياس ضغوط العمل».

وعلى هذا؛ يعرف رولاند ريجيو Roland Riggio الضغوط المهنية تحت عنوان الصيغة التي يفضلها وهي ضغوط أو ضغط العمل Work Stress فيقول: الضغط -على وجه العموم- ليس سوى ردود الأفعال الفسيولوچية، والانفعالية، والنفسية لحوادث أو أشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل. وتتضمن ردود الأفعال الفسيولوچية علامات على الاستثارة الزائدة، مثل: سرعة التنفس، وضربات القلب، وزيادة ضغط الدم، وتصبب العرق. ويبدو أن هذه الاستجابات الفسيولوچية تساعد الفرد على التصدى للأخطار المحتملة، أو النجاة منها (هانز سيلاى Hanz Selye 1976)؛ أى أننا أمام أدوات الكر أو الفر Fight or Flight. فالجسم يستعد فسيولوچيًا للمواجهة أو الهرب (هانز سيلاى ١٩٧٦). أما الاستجابات الانفعالية للضغط؛ فتتضمن القلق Anxiety، والخوف Fear، والإحباط Frustration، والقنوط Despair (اليأس). وتشتمل ردود الأفعال النفسية على تقييم مصدر الضغط، وما يمكن أن ينتج عنه من آثار والتفكير في جميع جوانب الموقف الذى يحدث فيه الضغط، والإعداد الذهنى لاتخاذ خطوات لمعالجة الضغط بالكر أو الفر. إذن، تحدث استجابة الضغط عند ظهور شيء أو حادث في البيئة يدركه الفرد على أنه مصدر خطر، ونطلق على هذا الشيء، أو الحادث إسم الضاغط Stressor.

وهكذا، يمكننا النظر إلى عملية الضغط على أنها عملية إدراكية في الدرجة الأولى؛ فقد يدرك فرد معين حادثاً أو ظاهرة على أنها مهددة، وخطرة، في حين أن فرداً آخر لا

يدرك ذلك على هذا النحو. وثانيًا، لأن الضغوط تؤدى -أحيانًا- إلى ردود أفعال، وانفعالات متباينة. وعلى الرغم من أن معظم الناس ينظرون إلى حالات الضغط على أنها حالات أو خبرات غير سارة، إلا أنها يمكن أن تكون إيجابية، ومفرحة؛ فمثلاً، تخيل أنك كنت تعمل مساعداً لمدير شركة كبرى لعدة سنوات، وفجأة، سمعت خبر ترقيتك إلى مركز مدير قسم كبير، كنت تحاول -لسنوات طويلة- الوصل إليه. فمع الترقية، والمركز الجديد تأتى مشاعر الضغط، بعضها سلبى ناجم عن ساعات العمل الإضافية المتوقعة دون مقابل؛ فالوظيفة الجديدة تتضمن كتابة تقارير دورية، ومستمرة، وتحمل النقد، واللوم (المسؤولية) عن كل ما يحدث من سلبيات فى محيط القسم. من ناحية أخرى، هناك كثير من ردود الأفعال الإيجابية المرتبطة بالحالة النفسية بما فى ذلك مشاعر الإنجاز، والفخر، والتغلب على التحديات. وكما هى الحال بالنسبة للجوانب السلبية، هناك تغيرات فسيولوجية، وانفعالية، ونفسية تطرأ على الجسم نتيجة للضغط المفرح. ويميز بعض الباحثين بين نوعين من الضغط: السلبى، والإيجابى (جولمبويسكى ومنزينرايدر، وستيفنسون Golem-biewski, Munzenrider, & Stevenson 1986). (رونالد ريچيو: ترجمة: فارس حلمى، ١٩٩٩، ٢٩٠-٢٩١).

ومع استمرار ريچيو فى حديثه؛ يتعرض لمصادر ضغط العمل Sources of Work Stress فيقول: يتعرض الناس فى حياتهم -بصفة عامة- إلى عدد كبير من مصادر الضغط. إذ أنهم يواجهون فى بيئة العمل أنواعًا معينة (منها)، مثل: كثرة العمل، ودقة

مواعيد الإنجاز، ومستوى المسؤولية، وصعوبة إنشاء العلاقات مع الرؤساء والزملاء، وأخطار العمل، وظروفه القاسية من برودة، أو حرارة، أو رطوبة. ومن المؤكد أن وظائف معينة تتضمن مصادر ضغط أكثر بكثير من غيرها. فمثلاً؛ تتضمن وظائف الجراحين، والمراقبين الجويين، والطيارين ضغطاً عالياً، نظراً لأن حياة الآخرين تعتمد على دقة الأداء. بينما تتضمن وظائف أخرى، مثل: وظائف رجال الشرطة، ورجال الإطفاء، أيضاً قدراً كبيراً من الضغط؛ لأن سلامة من يقومون بهذه الوظائف، مهددة بالخطر دائماً. وهناك مهن من نوع ثالث، مثل وظائف من يعملون في مجال البنوك، أو الخدمة في الفنادق، أو مديري المكاتب وموظفيها، حيث يتعرض أمثال هؤلاء إلى ضغط ناجم عن كثرة العمل، واستمراريته. باختصار، تعرض معظم الوظائف -إن لم تكن جميعها- من يقومون بها لنوع من الضغوط المتباينة في تأثيرها. (المرجع السابق ص ٢٩٢).

قياس الضغوط المهنية
[أو ضغوط العمل]

مما تقدم يتبين مدى أهمية قياس الضغوط المهنية أو ما يمكن تسميتها بضغوط العمل؛ كما سبق أن ذكرنا. ولعل مقياس بيفرلى بوتر (١٩٩٨) Beverly A. Potter لمصادر الضغوط فى العمل يعتبر من أهم وأنسب المقاييس التى تقيس مصادر الضغوط فى العمل، ومن أكثرها استخدامًا فى البحوث. ويقيس المقياس اثنى عشر (١٢) مصدراً للضغوط المختلفة التى يمكن أن يتعرض لها الفرد فى عمله؛ موزعة على ثمان وأربعين (٤٨) عبارة (بنداً) بحيث يقاس كل مصدر بأربعة (٤) بنود أو عبارات. وهى: العجز، وقلة المعلومات، والصراع، وافتقاد جماعية العمل، والعبء الزائد، والملل، وافتقاد التغذية الرجعية Feedback، والعقاب، والاغتراب، والغموض، وانخفاض العائد، وصراع القيم. وذلك مع تمثيل كل مصدر منها بأربعة (٤) بنود.

ونظراً لرؤيتنا أن هذا المقياس يصلح أيضًا ويناسب بيئتنا المحلية، فقد اخترنا أن نعربه ونعده ونجرى عليه الدراسات التقنينية Standardization الميدانية والتجريبية والإحصائية؛ الضرورية للإطمئنان إلى صلاحيته للاستخدام فى بيئتنا، والتى انتهت بنا إلى إمكانية استخدامه بهذه الصورة التى تم لنا إعدادها والمطروحة هنا؛ بعد أن مرت بدراسات تجريبية محلية اقتضت بعض التعديل حتى تم لنا الإطمئنان إلى صلاحية استخدامه.

هذا؛ ومن المعروف أن الصلاحية الكاملة التى تمثلها درجة أى اختبار نفسى تعتبر أمراً

مثاليًا لايدرك كاملاً. وتقتضى جهداً ووقتاً قد يستغرق عقداً أو أكثر من السنين. ويكفى أن نشير هنا إلى أن إعداد ومراجعة مقاييس ذكاء كاستنفورد بينيه Stanford-Binet أو وكسلر-بلفيو Wechsler-Belleveue استغرقت دراسات تقنينها والإطمئنان إلى صلاحية استخدامها زمناً يحسب بالعقود، وكانت بعض الدراسات التقنينية عليهما تجرى على عينات مختلفة فى كل دراسة؛ ما بين عينات بعشرات الأفراد فقط إلى أخرى بالألوف. الأمر الذى يشير إلى أن دراسات التقنين مسألة لايكاد يحدها سقف، وأنها تتوقف على مستوى طموح معدى المقياس (أو الاختبار النفسى). ومن هذا المنطلق؛ فإننا نتمنى أن يتاح لنا أو لغيرنا فى المستقبل مزيد من الدراسات التقنينية، ومزيداً من المراجعات لهذا المقياس الذى نقدمه الآن للضغوط المهنية.

الدراسات التقنينية التي تمت على المقياس

وفى تعريبنا وإعدادنا للمقياس قمنا بما يلى:

(١) تعريب عبارات المقياس حسب تصورنا للصيغ والعبارات المناسبة للبيئة العربية.

(٢) قمنا بتطبيق المقياس بعد تعريبه على عشرة أفراد، كعينة مناسبة لتجريب وتعديل صياغة العبارات حتى نطمئن إلى أنها أصبحت أكثر صلاحية من حيث الوضوح وسهولة فهم المقصود ودقته.

(٣) أعدنا توزيع عبارات المقياس بصورة دائرية، بعد أن كانت مجمعة حسب كل مصدر وفى بنود متتالية مرتبة، وذلك حتى نمنع تكوين اتجاه معين لدى المفحوص (المبحوث) يجعله معَمَّاً على كل عبارة دون تركيز أو تفكير أو فحص.

(٤) قمنا بعد ذلك بعدة دراسات تقنينية على عينات من عمال الصناعة (صناعة النسيج وصناعة الإليكترونيات)، وكان عدد الأفراد فى هذه العينات يكبر أحياناً حتى يصل إلى ٢٤٥ عاملاً، أو يقل حتى يصل إلى ٣٤؛ -كما هو مبين فيما بعد- عند حديثنا عن كل دراسة تقنينية على حدة (دراسة اتساق المقياس، دراسة ثباته، دراسة صدقه، تقنين معاييره). وقد رأينا أن عدد العينة كان مناسباً لكل دراسة.

ونتحدث فيما يلى عن كل مرحلة من مراحل هذه الدراسات التقنينية، مع تسجيل نتائجها.

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس

Internal Consistency

١ - الاتساق الداخلي بين المقاييس الفرعية والبنود التي تمثلها:

جدول رقم (١)

معاملات الارتباط بين كل مقياس فرعى وكل مما يمثله من بنود (ن = ٥٠)

١ - العجـز	
البـنـد ١	٠,٦٩٣ (***)
البنـد ١٣	٠,٧٠٥ (***)
البنـد ٢٥	٠,٦٦٠ (***)
البنـد ٣٧	٠,٧٢١ (***)

سنرمز في هذا الكتيب بـ :

١ - * (نجمة واحدة) للمعامل الذي تبلغ دلالته مستوى (٠,٠٥).

٢ - * * (نجمتين) للمعامل الذي تبلغ دلالته (٠,٠١).

٣ - * * * (ثلاث نجوم) للمعامل الذي تبلغ دلالته مستوي (٠,٠٠١)

تابع جدول رقم (١)

٢ - قلة المعلومات	
البند ٢	٠,٦١٨ (***)
البند ١٤	٠,٧٢٥ (***)
البند ٢٦	٠,٧٤٩ (***)
البند ٣٨	٠,٦٤٤ (***)

٣ - الصراع	
البند ٣	٠,٦٩٠ (***)
البند ١٥	٠,٧٥٨ (***)
البند ٢٧	٠,٥٥٥ (***)
البند ٣٩	٠,٥٧٢ (***)

تابع جدول رقم (١)

٤ – إفتقاد جماعية العمل	
البند ٤	٠,٦٧٢ (***)
البند ١٦	٠,٤٧٠ (***)
البند ٢٨	٠,٤٦١ (***)
البند ٤٠	٠,٥٦٩ (***)

٥ – العبء الزائد	
البند ٥	٠,٣٥٨ (**)
البند ١٧	٠,٦٣٨ (***)
البند ٢٩	٠,٥٥٥ (***)
البند ٤١	٠,٦٥٤ (***)

تابع جدول رقم (١)

٦ – الملل	
البند ٦	٠,٥٤٤ (***)
البند ١٨	٠,٦٠٩ (***)
البند ٣٠	٠,٥١٥ (***)
البند ٤٢	٠,٦٨٢ (***)

٧ – إفتقاد التغذية الرجعية	
البند ٧	٠,٦٧٢ (***)
البند ١٩	٠,٤٧٠ (***)
البند ٣١	٠,٤٦١ (***)
البند ٤٣	٠,٥٦٩ (***)

تابع جدول رقم (١)

٨ – العقاب	
البند ٨	٠,٣٥٨ (***)
البند ٢٠	٠,٦٣٨ (***)
البند ٣٢	٠,٥٥٥ (***)
البند ٤٤	٠,٦٥٤ (***)

٩ – الاغتراب	
البند ٩	٠,٥٤٤ (***)
البند ٢١	٠,٦٠٩ (***)
البند ٣٣	٠,٥١٥ (***)
البند ٤٥	٠,٦٨٢ (***)

تابع جدول رقم (١)

١٠ - الغموض	
البند ١٠	٠,٦٣٩ (***)
البند ٢٢	٠,٤٨٧ (***)
البند ٣٤	٠,٦٢١ (***)
البند ٤٦	٠,٧٠٢ (***)

١١ - إنخفاض العائد	
البند ١١	٠,٦٩٦ (***)
البند ٢٣	٠,٦٧٨ (***)
البند ٣٥	٠,٥١٢ (***)
البند ٤٧	٠,٤٤٣ (***)

تابع جدول رقم (١)

١٢ – صراع القيم	
البند ١٢	٠,٦٣٦ (***)
البند ٢٤	٠,٦٠٣ (***)
البند ٣٦	٠,٦٩١ (***)
البند ٤٨	٠,٦٠٧ (***)

يمثل الجدول رقم (١) معاملات الارتباط المختلفة، والمستخرجة بين كل مقياس فرعى (من المقاييس الإثنى عشر المكونة لمقياس الضغوط المهنية أو ضغوط العمل) وما يمثله من بنود. ويلاحظ أن جميع معاملات الارتباط كانت مرتفعة ودالة إلى حد كبير؛ الأمر الذى يدل على اتساق عال بين كل مقياس فرعى وبين كل بند من بنوده المكونة له. مما يشير إلى اجتماع كل مجموعة بنود خاصة بمقياس معين على قياسها أساساً لشىء واحد (خاصية واحدة).

٢ - الاتساق الداخلي بين كل بند من بنود المقياس وبين المقياس الكلي:

جدول رقم (٢)

معاملات الارتباط بين المقياس الكلى وبنوده (ن = ٥٠)

البند	معامل الارتباط بالمقياس الكلى
البند ١	٠,٣٧٩ (**)
البند ٢	٠,٤٨٨ (***)
البند ٣	٠,٥٦٥ (***)
البند ٤	٠,٣٣٨ (**)
البند ٥	٠,٢٧٧ (*)
البند ٦	٠,٤٧٣ (***)
البند ٧	٠,٥٥٥ (***)
البند ٨	٠,٣٥٧ (**)
البند ٩	٠,٤٥٨ (***)
البند ١٠	٠,٤٢٤ (**)
البند ١١	٠,٦٣١ (***)
البند ١٢	٠,٥٣٧ (***)
البند ١٣	٠,٥٧٨ (***)
البند ١٤	٠,٥٥٠ (***)
البند ١٥	٠,٥٩٥ (***)
البند ١٦	٠,٣٩٣ (**)
البند ١٧	٠,٢٨١ (*)
البند ١٨	٠,٢٧٦ (*)

تابع جدول رقم (٢)

البند	معامل الارتباط بالمقياس الكلى
البند ١٩	٠,٢٦٩ (*)
البند ٢٠	٠,٣٥٧ (**)
البند ٢١	٠,٣٤٤ (**)
البند ٢٢	٠,٤٣٧ (**)
البند ٢٣	٠,٤٥٢ (***)
البند ٢٤	٠,٤٠٨ (**)
البند ٢٥	٠,٥٢٣ (***)
البند ٢٦	٠,٤٥٢ (***)
البند ٢٧	٠,٣٨٥ (**)
البند ٢٨	٠,٥٣٢ (***)
البند ٢٩	٠,٢٨٧ (*)
البند ٣٠	٠,٢٧٤ (*)
البند ٣١	٠,٢٩٤ (*)
البند ٣٢	٠,٤٦٠ (***)
البند ٣٣	٠,٤٥٢ (***)
البند ٣٤	٠,٥٠٧ (***)
البند ٣٥	٠,٣٨٠ (**)
البند ٣٦	٠,٥٨٢ (***)
البند ٣٧	٠,٦٦٦ (***)
البند ٣٨	٠,٥٣٧ (*#*)
البند ٣٩	٠,٢٣٩ (*)

تابع جدول رقم (٢)

البند	معامل الارتباط بالمقياس الكلى
البند ٤٠	٠,٢٩٦ (*)
البند ٤١	٠,٢٨٦ (*)
البند ٤٢	٠,٤١٠ (**)
البند ٤٣	٠,٥٥١ (***)
البند ٤٤	٠,٥٥٦ (***)
البند ٤٥	٠,٥٨١ (***)
البند ٤٦	٠,٥٩٣ (***)
البند ٤٧	٠,٣٨٦ (**)
البند ٤٨	٠,٥١٠ (***)

يوضح الجدول رقم (٢) معاملات الارتباط بين كل بند من بنود المقياس وبين المقياس ككل. وكلها كما هو واضح معاملات دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى أن كل البنود تشترك أساساً فى قياس خاصية واحدة أو شيء واحد.

وهكذا؛ تظهر معاملات الارتباط بين المقياس الكلى لضغوط العمل وبين كل بند من بنوده ارتباط جميع البنود بالدرجة الكلية للمقياس بصورة دالة، وتراوحت دلالات الارتباطات بين (٠,٠٥)، و(٠,٠٠١) بما يؤكد وجود اتساق داخلى يسمح إلى حد كبير باستخدام الأداة فى ضوء المحكات الأخرى.

٣ - الاتساق الداخلي بين كل من المقاييس الفرعية والمقياس الكلي:

ولزيادة الإطمئنان إلى الاتساق الداخلى أجرينا أيضًا حساباً للارتباط بين كل من مقاييس الاستبيان الفرعية والدرجة الكلية للمقياس للتأكد من ارتباط المقياس بمقاييسه الفرعية. هذا؛ ويوضح الجدول رقم (٣) معاملات الارتباط ودلالاتها بين المقياس الكلى والمقاييس الفرعية لمقياس ضغوط العمل. وتظهر نتائج معاملات الارتباط وجود علاقة دالة بين جميع المقاييس الفرعية والدرجة الكلية لمقياس ضغوط العمل؛ مما يشير إلى اجتماعها أساساً على قياس خاصية واحدة أو شيء واحد.

جدول رقم (٣)

الارتباط بين كل من المقاييس الفرعية

والمقياس الكلى لضغوط العمل (ن = ٥٠)

المقياس الفرعي	قيمة الارتباط بالمقياس الكلى
١ – العجز	٠,٧٨١ (***)
٢ – قلة المعلومات	٠,٧٤٠ (***)
٣ – الصراع	٠,٦٨٨ (***)
٤ – الإفتقاد لجماعية العمل	٠,٥٨٧ (***)
٥ – العبء الزائد	٠,٣٨٨ (**)
٦ – الملل	٠,٤٢١ (**)
٧ – إفتقاد التغذية الراجعة	٠,٦٠٩ (***)
٨ – العقاب	٠,٧٨١ (***)
٩ – الاغتراب	٠,٧٧٤ (***)
١٠ – الغموض	٠,٧٩٩ (***)
١١ – انخفاض العائد	٠,٧٨٥ (***)
١٢ – صراع القيم	٠,٨٠٠ (***)

ومن عرض نتائج الاتساق الداخلى فى الدراسات السابق عرضها؛ نجد أن مقياس ضغوط العمل يتمتع بدرجة جيدة من ثبات الاتساق الداخلى تتيح استخدامه فى دراسة ضغوط العمل لدى عينة البحث، فى ضوء باقى محكات التقنين.

ثانياً : ثبات المقياس

Reliability

١ - حساب الثبات بطريقة إعادة التطبيق :

قام المعدان بحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة تطبيقه على نفس الأفراد بفاصل زمنى بلغ ١٨ يوماً على ٣٤ فرداً من عينة التقنين. وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثانى ٠,٩٣٧ . وهو معامل مرتفع ودال على جودة ثبات المقياس إلى حد كبير.

٢ - حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية :

استخدم أسلوب التجزئة النصفية لحساب معامل الارتباط بين نصفى المقياس، مع تصحيح الطول باستخدام معادلة سبيرمان–براون. والجدول رقم (٤) يوضح نتائج حساب ثبات التجزئة النصفية. وهو ثبات مرض إلى حد كبير.

جدول رقم (٤)

ثبات مقياس ضغوط العمل باستخدام أسلوب التجزئة النصفية (ن = ٥٠)

حساب ألفا للجزئين	الجزء الأول	٠,٨٠٩
	الجزء الثانى	٠,٨٠٩
قيمة الارتباط بين الجزئين		٠,٧١٩
معامل سبيرمان – براون لتصحيح الطول		٠,٨٣٧

٣ - حساب معامل ألفا - كرونباخ لثبات المقياس:

بحساب معامل ألفا – كرونباخ Alpha Cronback لمقياس الضغوط المهنية ككل (ببنوده الـ ٤٨) وجدنا أنه ٠,٨٨٨؛ وهي قيمة مرتفعة إلى حد كبير، تطمئن على ثباته المرتفع؛ حيث كان عدد أفراد العينة خمسين (٥٠) فرداً.

وهكذا؛ يتأيد من ثلاث دراسات مختلفة أن المقياس يتمتع بمستوى ثبات مرض إلى حد كبير.

ثالثاً: صدق المقياس

Validity

١ - حساب الصدق التمييزي للمقياس:

استخدم أسلوب الصدق التمييزى لبيان قدرة المقياس (الاختبار) على التمييز بين درجات الأفراد على المقياس، بمقارنة درجات المجموعات المتطرفة على المقياس، حيث قسمت درجات عينة التقنين (ن = ٥٠) إلى إرباعيات وقورن متوسط درجات الأفراد على الإرباعى الأعلى ومتوسط درجاتهم على الإرباعى الأدنى. والجدول رقم (٥) يظهر نتائج المقارنة بين المجموعتين المتطرفتين باستخدام اختبار مان وتينى للفروق اللابارامترى.

جدول رقم (٥)

الفروق بين المجموعات المتطرفة على مقياس ضغوط العمل

	مجموعة المرتفعين ن = ١٢		مجموعة المنخفضين ن = ١٢		قيمة Z
	متوسط الصفوف	مجموع الصفوف	متوسط الصفوف	مجموع الصفوف	
مقياس ضغوط العمل	١٨,٥٠	٢٢٢	٦,٥٠	٧٧	- ٤,١٧١(***)

تظهر نتائج الجدول رقم (٥) وجود قدرة تمييزية جيدة للمقياس، حيث بلغت قيمة ت (- ٤,١٧١) وهى قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١). هذا؛ مع أننا نرى أن الصدق التمييزى لانستطيع الإعتماد عليه كصدق فعلى للمقياس، لكنه مؤشر فقط؛ لابد أن يدعم بدراسة للصدق الحقيقى؛ كما سنرى فيما بعد.

٢ - حساب الصدق التلازمي للمقياس:

تم حساب الصدق التلازمى للمقياس Concurrent Validity من خلال حساب الارتباط بين درجاته وبين درجات مقياس الاحتراق النفسى المهنى من إعدادنا (فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٠)، على عينة مكونة من ١٠٠ فرد من العاملين بمصانع النسيج والإلكترونيات. وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠,٦٤٣) وهى قيمة ارتباط جيدة ودالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١؛ باعتبار ما هو معروف علمياً من أن ضغوط العمل أهم وأكبر أسباب الاحتراق النفسى المهنى. وذلك قياسًا على استخدامنا اختبارات التحصيل الدراسى ومحكاته كدليل على الصدق فى إعدادنا لمقاييس الذكاء. ولذا فإننا نعتمد على هذا الصدق التلازمى كصدق حقيقى للمقياس.

وهكذا؛ يثبت من دراستين تأييد كل منهما للأخرى فى بيان صدق مقياس الضغوط المهنية إلى حد مقبول.

رابعاً: معايير المقياس

Norms

من تطبيقنا المقياس على عينة قدرها ٢٤٥ فرداً من العاملين بالصناعة (صناعة النسيج والإليكترونيات) تم استخراج المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى للدرجة الكلية للمقياس، فكانا ٩٦,٢٥ و ٢٠,٨٧ على التوالى.

وبناء على المتوسط الحسابى والانحراف المعيارى تم لنا حساب معايير المقياس، مفضلين لذلك استخدام الدرجات التائية، والتى تعتبر إحدى أنواع الدرجات المعيارية التى توضع على أساس متوسط فرضى (٥٠)، وانحراف فرضى (١٠). مما يلغى الكسور العشرية، وأيضاً إشارة السالب فى الدرجة المعيارية الأساسية؛حيث يسببان تعقيدات وإرباكاً فى العمليات الحسابية والإحصائية التى تحتاج إليها البحوث النفسية الميدانية. وذلك إلى جانب ميزة كبرى تتمتع بها المعايير المحسوبة على أساس من الدرجات المعيارية هى تساوى وحدات الدرجات فيها (وحدات القياس). هذا؛ إلى جانب أن أنواع الدرجات المعيارية تصلح لكافة أنواع المقاييس والاختبارات النفسية (كاختبارات ومقاييس الذكاء، والقدرات، واختبارات ومقاييس الشخصية... إلخ). ونظراً لكثرة تكرار رجوع مستخدمى المقاييس والاختبارات النفسية إلى المعايير؛ فإننا نفضل أن نؤجل عرض جدول معايير المقياس إلى أواخر هذا الكتيب لسهولة الرجوع إليه واستخدامه (مع عدم تحديد رقم له نظراً لأنه لم يأت فى ترتيبه).



خامساً: تكوين المقياس

١ - تكوين المقياس في صورته النهائية:

يتكون المقياس من ٤٨ عبارة تُعطي استجابات الفرد عليها في مجموعها تقديراً لمستوي الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد. كما يقيس الاستبيان ١٢ مصدراً فرعياً للضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في عمله، بحيث يقاس كل مصدر بـ٤ بنود. وهذه المصادر هي:

(١) العجز، (٢) قلة المعلومات، (٣) الصراع،

(٤) إفتقاد جماعية العمل، (٥) العبء الزائد، (٦) الملل،

(٧) إفتقاد التغذية الرجعية، (٨) العقاب، (٩) الاغتراب،

(١٠) الغموض، (١١) انخفاض العائد، (١٢) صراع القيم.

٢ - وصف المقياس:

يتكون مقياس ضغوط العمل من مقياس كلي لمصادر الضغوط في العمل يشتمل علي (١٢) اثني عشر مقياساً فرعياً لضغوط العمل؛ وذلك علي النحو التالي:

أولاً : المقياس الكلي لضغوط العمل : ويتكون من ٤٨ عبارة تقيس مصادر الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في بيئة عمله. والعبارات جميعها في اتجاه قياس الضغوط. وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس الكلي لضغوط العمل إلي معاناة الفرد في بيئة عمله من مشاعر الإغتراب والعجز، ومن عبء العمل الزائد، وقلة المعلومات المتعلقة بالعمل، ومن غموض دوره في العمل، والإحساس بالملل، وتعرضه للعقاب، وانخفاض قيمة العائد من عمله ومكافآته... وينقسم هذا المقياس الكلي إلي إثني عشر مقياساً فرعياً؛ كما ذكرنا سابقاً.

ثانياً : المقاييس الفرعية : يتكون كل مقياس من المقاييس الفرعية من ٤ عبارات. وعبارات هذه المقاييس جميعها في اتجاه قياس ضغوط العمل. أما المقاييس الفرعية فهي:

(١) **مقياس العجز :** وأرقام عباراته في المقياس (١ ، و١٣ ، ٢٥، و٣٧) . وتشير الدرجة المرتفعة علي هذا المقياس إلي زيادة شعور الفرد بعجزه عن القيام بأي دور في عمله وتصرفه كالآلة التي يحركها الآخرون.

(٢) **مقياس قلة المعلومات:** وأرقام عباراته في المقياس (٢ ، و١٤ ، و٢٦ ، و٣٨) . وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد أن معلوماته عن دوره ومسئولياته في عمله قليلة، بحيث لايعرف هو أو القائمون علي العمل الهدف الأساسي من عمله.

(٣) **مقياس الصراع** : وأرقام عباراته في المقياس (٣، و١٥، و٢٧، و٣٩). وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لوجود تعارض في المهام المطلوبة منه، وتضارب في المسئوليات الموكلة إليه، واختلافه مع من يعمل معهم.

(٤) **مقياس إفتقاد جماعية العمل**: وأرقام عباراته في المقياس (٤، و١٦، و٢٨، و٤٠). وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لوجود قدر كبير من عدم التوافق مع زملاء العمل، والتنافسية بين زملاء العمل، وإفتقاد وجود فريق عمل متعاون في بيئة عمله.

(٥) **مقياس العبء الزائد**: وأرقام عباراته في المقياس (٥، و١٧، و٢٩، و٤١). وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لكثرة المسئوليات والمهام المكلف بها؛ بحيث ترهقه وتتعدي قدرته علي حسن الأداء والانتهاء منها في الوقت المحدد.

(٦) **مقياس الملل** : وأرقام عباراته في المقياس (٦، و١٨، و٣٠، و٤٢). وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد أن دوره في العمل بسيط وروتيني ويؤدي للملل، وأن قدراته تفوق الدور الذي يؤديه في العمل.

(٧) **مقياس إفتقاد التغذية الرجعية** : وأرقام عباراته في المقياس (٧، و١٩، و٣١، و٤٣). وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لوجود قصور في المعلومات التي تقدم إليه والخاصة بتقييم جودة ومستوي ونتيجة عمله.

(٨) **مقياس العقاب** : وأرقام عباراته في المقياس (٨، و٢٠، و٣٢، و٤٤) . وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لتعرضه إلي الكثير من النقد واللوم والجزاء بصورة لايستحقها في عمله. ويظهر فيها أنه مظلوم.

(٩) **مقياس الاغتراب** : وأرقام عباراته في المقياس (٩، و٢١، و٣٣، و٤٥) . وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي وجود إحساس زائد في مشاعر العزلة والإحساس بالاختلاف وعدم التوافق مع زملاء العمل.

(١٠) **مقياس الغموض** : وأرقام عباراته في المقياس (١٠، و٢٢، و٣٤، و٤٦) . وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لعدم معرفته بأولويات عمله، ودوره فيه، وسبل النجاح فيه، والتغير المستمر في قواعد العمل ونظامه.

(١١) **مقياس انخفاض العائد** : وأرقام عباراته في المقياس (١١، و٢٣، و٣٥، و٤٧) . وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لتدني وانخفاض المردود المادي والمعنوي للعمل.

(١٢) **مقياس صراع القيم** : وأرقام عباراته في المقياس (١٢، و٢٤، و٣٦، و٤٨) . وتشير الدرجة المرتفعة علي المقياس إلي إدراك الفرد لوجود تعارض بين القيم التي يتبناها وبين مطالب عمله؛ وشعوره بالمعاناة النفسية لذلك التعارض.

ونقوم هنا بوضع بنود (أو فقرات) مقياس الضغوط المهنية أو (ضغوط العمل) في

صورته النهائية؛ بالشكل الذي نقدمه للمفحوص (للمبحوث) علي هيئة كراس تسجيل إجابة في نفس الوقت لكي يسجل فيه أو عليه استجاباته عن كل فقرة أو (بند) من فقرات المقياس الـ٤٨؛ وذلك عن طريق وضع علامة «X» (أو أي علامة أخري يضعها المفحوص) داخل المربع الواقع تحت واحد من أربع بدائل يري أنه ينطبق عليه أو يصدق علي حالته؛ وذلك أمام الفقرة أو البند المعين.

سادساً: تعليمات المقياس وفقراته

التعليمات:

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تتناول بعض أفكارك ومشاعرك وآرائك في المواقف التي تقابلك في عملك. أمام كل عبارة أربعة اختيارات بدءاً من لاتنطبق عليّ أبداً وحتي تنطبق دائماً. والرجاء هو تحديد إلي أي مدي تنطبق عليك كل عبارة بوضع علامة (X) تحت الاختيار الأقرب لك. ليست هناك اختيارات صحيحة وأخري خاطئة، بل تكون الإجابة إما صادقة أو غير صادقة أو غير دقيقة. وتأكد أن إجابتك ستظل سرية وستستخدم فقط في البحث العلمي.تأكد من أنك لم تترك أي عبارة دون وضع علامة أمامها.

مسلسل	عبارات المقياس	لاتنطبق أبدًا (١)	تنطبق نادرًا (٢)	تنطبق غالبًا (٣)	تنطبق دائمًا (٤)
١	لا أستطيع حل المشكلات المسندة لى				
٢	مسئوليات ومهام عملى غير واضحة				
٣	أشعر أننى مقيد ولا أستطيع عمل شيء				
٤	يعيق زملائى قدرتى على العمل				
٥	يتداخل عملى مع حياتى الخاصة				
٦	لدى القليل لأقوم به فى عملى				
٧	لا أعلم إذا كان ما أقوم به فى عملى صواب أم خطأ				
٨	يكثر المشرفون من نقدهم لى				

مسلسل	عبارات القياس	لاتنطبق أبدًا (١)	تنطبق نادرًا (٢)	تنطبق غالبًا (٣)	تنطبق دائمًا (٤)
٩	أنا منعزل عن الآخرين				
١٠	تتغير قواعد العمل بصورة مستمرة				
١١	عملى غير مرضى لى				
١٢	يتطلب عملى التغاضى عن بعض مبادئى وقيمى				
١٣	أنا موجود بعملى على غير رغبتى وليس لى خيار آخر				
١٤	لا أمتلك المعلومات اللازمة لأؤدى عملاً جيدًا				
١٥	يتطلب عملى تلبية مطالب وأوامر متعارضة				
١٦	تظهر إدارة العمل المحسوبية والمحاباة للبعض				
١٧	لدى الكثير جدًا لأؤديه فى وقت قليل				
١٨	أرى أن مؤهلاتى تفوق العمل الذى أؤديه				
١٩	لايقدم لى المسئولون تقييمًا لعملى				
٢٠	ينال الآخرون حوافز على ما أقوم به أنا من عمل				
٢١	أرى أننى مجرد ترس فى عجلة الهيئة التى أعمل بها				
٢٢	لا أعرف بالضبط ما هو المطلوب منى فى العمل				
٢٣	لدى القليل من النجاحات الحقيقية				
٢٤	لا يوافق كثير من الناس على عملى				
٢٥	أنا غير قادر على التأثير على القرارات المتعلقة بى				
٢٦	من أعمل معهم لايفهمون دورى فى العمل				
٢٧	أختلف مع من أعمل معهم				
٢٨	تتعارض السياسات الإدارية مع حسن أدائى للعمل				

مسلسل	عبارات المقياس	لا تنطبق أبدًا (١)	تنطبق نادرًا (٢)	تنطبق غالبًا (٣)	تنطبق دائمًا (٤)
٢٩	أضطر للعمل فى أوقاتى الخاصة				
٣٠	عملى ليس صعبًا				
٣١	أحصل على المعلومات التى أعمل بناء عليها متأخرًا جدًا				
٣٢	عملى غير مقدر				
٣٣	أنا متفق مع من أعمل معهم فى قليل من الخصائص				
٣٤	لاتوجد علاقة بين الأداء والنجاح فى عملى				
٣٥	تقدمى المهنى ليس بالقدر الذى أتمناه				
٣٦	لا أثق بالمؤسسة التى أعمل بها				
٣٧	ربما أتعرض للفصل من عملى ولا أستطيع القيام بشىء				
٣٨	لا أعرف الهدف من عملى				
٣٩	أضطر لمخالفة بعض الإجراءات لأتمكن من أداء عملى				
٤٠	يغلب وجود المنافسة بين الأفراد على التعاون بينهم فى				
٤١	أعباء عملى هائلة				
٤٢	معظم وقتى أستهلكه فى عمل روتينى				
٤٣	لا أتعرف على النتائج النهائية لعملى				
٤٤	يلوموننى فى العمل على أخطاء غيرى				
٤٥	أتجنب إخبار الناس عن طبيعة عملى أو مكانه				
٤٦	أولويات عملى غير واضحة				
٤٧	لا أحظى بالاحترام فى العمل				
٤٨	قلبى ليس على عملى				

سابعاً: تصحيح المقياس

ولتصحيح المقياس تُعطى (٤) أربع درجات للمفحوص عن كل فقرة وضع المفحوص (المبحوث) أمامها علامة أو إشارة تحت تنطبق دائماً، أو (٣) ثلاث درجات عن كل فقرة وضع أمامها إشارة تحت تنطبق غالباً، أو (٢) درجتان عن كل إشارة وضعها تحت تنطبق نادراً، أو (١) درجة واحدة عن كل فقرة وضع أمامها إشارة تحت لاتنطبق أبداً. وهكذا ترتفع درجة الفرد على المقياس كلما كان إحساسه بالضغوط شديدا.

ثم تجمع الدرجات جميعها لتعتبر الدرجة الخام للمقياس الكلى، والتى تشير إلى مدى الضغوط المهنية (أو ضغوط العمل) التى يحس بها المفحوص (المبحوث). وهكذا يتراوح المجموع الخام لدرجات الفرد بين٤٨ (٤٨ x ١)؛ كأدنى إحساس بالضغوط المهنية، أو نفى لوجود ضغوط أصلا، وبين ١٩٢ (٤٨ x ٤) كأعلى إحساس بالضغوط. وتحتاج هذه الدرجة الخام إلى أن تحول إلى مقابلها من درجة تائية فى جدول معايير المقياس بنهاية الكتيب. فإذا كانت الدرجة الخام تعادل مايقارب درجة تائية ٥٠، يكون إدراك المفحوص لما يقع عليه من ضغوط مهنية (ضغوط عمل) على أنها متوسطة الشدة . وكلما زادت درجته التائية عن ٥٠ كلما كان إدراكه لما يقع عليه من ضغوط مرتفعاً بمقدار هذه الزيادة؛ وكلما قلت درجته التائية، كان إحساسه أو تقديره لما يقع عليه من ضغوط منخفضاً.

حول استخدامات المقياس

[كلمة ختامية]

من تطبيقنا المقياس على العامل فرداً (أو جماعة العمال، أو مؤسسة العمل) تساعدنا درجة المفحوص (المبحوث) فى تشخيص حالته النفسية مع العمل، وعلى معرفة مدى توافقه المهنى فى عمله، وراحته فيه، وسعادته به أو ضيقه، ورغبته فى الاستمرار به، أو انتهاز أقرب الفرص لتركه، والتخلى عنه، أو مدى رغبته فى الاستمرار فيه والتمسك به. وبالتالى يساعدنا هذا على التنبؤ بمدى نجاحه فى عمله مستقبلاً أو فشله فيه. بل إن إحساس الفرد بالضغوط المهنية (الضغوط فى العمل) وإدراكه لوطأة عبئها عليه، لابد وأن ينعكس على سعادته النفسية ومختلف علاقاته مع غيره ممن يتعامل معهم سواء من أسرته أو زملائه أو من جيرانه أو معارفه أو أقرانه سلباً واضطراباً. بل إن الإحساس الزائد بضغوط العمل قد يؤدى إلى مايعرف بالاحتراق النفسى، وهو اضطراب خطير يصيب بعض الأفراد ويقعدهم عن استمتاعهم بالحياة وسعادتهم فيها، ويضعف قدراتهم على المشاركة الإيجابية فى مختلف أنشطة الحياة الهامة والحيوية؛ وأولها العمل والإنتاج بطبيعة الحال.

وإذا كنا نهتم بالفرد، فإن اهتمامنا بالجماعات (جماعة العاملين بقسم فى المصنع، أو فى المصنع ككل، أو فى أى مؤسسة عمل ككل) لايقل أهمية ما لم يزد. فنحن فى حاجة

إلى جماعات عمل لاتحس ضغطاً مهنياً زائداً عليها تضطرب له نفوسهم وتضيق؛ فينعكس ذلك على العمل انخفاضاً فى الروح المعنوية وضيقاً به؛ مما يؤدى إلى اضطراب الإنتاج، وسوء العلاقات بين الزملاء وأعضاء جماعة العمل بعضهم البعض؛ مما ينعكس خسارة جسيمة مادية ومعنوية على مؤسسة العمل، كما هى على الفرد نفسه. ولذا فنحن فى مؤسسة العمل بحاجة ماسة إلى دراسة الضغوط المهنية فيها حتى نعمل على إزالة أسبابها فنرتقى بالجو النفسى الصحى فى مؤسسة العمل؛ أياً كانت نوعيتها، صناعية، أو إنتاجية، أو خدمية، أو تربوية، أو عسكرية... إلخ.

كما أن البحوث العلمية، سواء البحتة أو التطبيقية فى مجال الضغوط المهنية أو مجال ضغوط العمل أو فى مجال الرضا المهنى أو الروح المعنوية عموماً؛ فى حاجة دائمة إلى قياس ضغوط العمل بشكل أكثر دقة، وأكثر علمية؛ حتى تكون لنتائجها قيمة علمية وفائدة تطبيقية،.

هذا؛ وهناك الكثير من الدراسات الميدانية والإحصائية التى تمت فى مجال علم النفس الصناعى والإدارى توضح أن ضغوط العمل الزائدة تؤدى إلى تغيب أكثر للعمال، وإلى كثرة الاستقالات من العمل، وإلى الاحتراق النفسى Burnout، وإلى صراعات كثيرة بين الزملاء فى العمل أو مع الإدارة؛ مما ينعكس سلباً على العامل والإنتاج معاً؛ ويمكن الرجوع إليها لمن شاء فى الكتب المتخصصة والمجلات العلمية؛ حيث لايتسع المجال هنا لحديث مفصل عنها. مما يؤكد أهمية قياس الضغوط المهنية لتحديد مداها ومصادرها بين عمالنا

ومؤسساتنا؛ حتى يمكن علاجها أو التخفيف منها، فتخف آثارها الضارة والسلبية على الفرد والجماعة والمجتمع؛ وحتى يمكن أيضًا تحديد مؤشر انخفاضها المطلوب فى الفرد أو المؤسسة أو المجتمع، أو تصاعدها المدان، والمرفوض، وغير الصحى فى بيئة العمل والإنتاج والمجتمع عموماً؛ وذلك بتكرار قياس الضغوط بين الحين والآخر.

ولاننس أن المعلومات المتاحة والمفتوحة حديثًا على كل الناس فى العالم، سواء عن طريق المحطات الفضائية أو وسائل الإعلام ونقل المعلومات السريعة والحديثة على مستوى العالم كله قد زادت من وعى العمال وإحساسهم بكافة أنواع الضغوط كما تظهر بشكل موضوعى، بحيث لم يعد الإحساس بالضغط معتمداً أكثر على مجرد الإحساس النفسى به، والذى سوف يختلف من فرد لآخر، بل أصبح الإحساس النفسى بالضغط معتمداً أكثر على واقع موضوعى سيئ داخل مؤسسة العمل أو داخل المجتمع ككل. ولم يعد الأمر كما كان فى الماضى مجرد إحساس ليس له مقابل فى الواقع الموضوعى الذى كانت مؤسسة العمل أو المجتمع فى الماضى يسهل عليهما إخفاءه والتمويه عليه. فسهولة انتشار المعلومات فى العالم مكنت الناس من مقارنة حالاتهم بما عليها أقرانهم فى العالم الخارجى، فازدادوا وعيًا وإدراكًا بحالتهم الواقعية. مما ينبغى أن ينتج عنه زيادة فى حاجة المسئولين وأصحاب العمل ومديريه إلى قياس مدى إدراك الناس للضغوط ومعرفة وتشخيص مصادرها كخطوة أولى وأساسية لعلاجها والتخفيف منها.

جدول المعايير

لمقياس الضغوط المهنية

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٤٨	٢٧
٤٩	٢٧
٥٠	٢٨
٥١	٢٨
٥٢	٢٩
٥٣	٢٩
٥٤	٣٠
٥٥	٣٠
٥٦	٣١
٥٧	٣١
٥٨	٣٢
٥٩	٣٢
٦٠	٣٣
٦١	٣٣
٦٢	٣٤
٦٣	٣٤
٦٤	٣٥
٦٥	٣٥
٦٦	٣٥
٦٧	٣٦

[تابع جدول المعايير]

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٦٨	٣٦
٦٩	٣٧
٧٠	٣٧
٧١	٣٨
٧٢	٣٨
٧٣	٣٩
٧٤	٣٩
٧٥	٤٠
٧٦	٤٠
٧٧	٤١
٧٨	٤١
٧٩	٤٢
٨٠	٤٢
٨١	٤٣
٨٢	٤٣
٨٣	٤٤
٨٤	٤٤
٨٥	٤٥
٨٦	٤٥
٨٧	٤٦

[تابع جدول المعايير]

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

الدرجة الخام	الدرجة التائية
٨٨	٤٦
٨٩	٤٧
٩٠	٤٧
٩١	٤٧
٩٢	٤٨
٩٣	٤٨
٩٤	٤٩
٩٥	٤٩
٩٦	٥٠
٩٧	٥٠
٩٨	٥١
٩٩	٥١
١٠٠	٥٢
١٠١	٥٢
١٠٢	٥٣
١٠٣	٥٣
١٠٤	٥٤
١٠٥	٥٤
١٠٦	٥٥
١٠٧	٥٥

[تابع جدول المعايير]

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٠٨	٥٦
١٠٩	٥٦
١١٠	٥٧
١١١	٥٧
١١٢	٥٨
١١٣	٥٨
١١٤	٥٩
١١٥	٥٩
١١٦	٥٩
١١٧	٦٠
١١٨	٦٠
١١٩	٦١
١٢٠	٦١
١٢١	٦٢
١٢٢	٦٢
١٢٣	٦٣
١٢٤	٦٣
١٢٥	٦٤
١٢٦	٦٤
١٢٧	٦٥
١٢٨	٦٥
١٢٩	٦٦
١٣٠	٦٦

[تابع جدول المعايير]

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٣١	٦٧
١٣٢	٦٧
١٣٣	٦٨
١٣٤	٦٨
١٣٥	٦٩
١٣٦	٦٩
١٣٧	٧٠
١٣٨	٧٠
١٣٩	٧٠
١٤٠	٧١
١٤١	٧١
١٤٢	٧٢
١٤٣	٧٢
١٤٤	٧٣
١٤٥	٧٣
١٤٦	٧٤
١٤٧	٧٤
١٤٨	٧٥
١٤٩	٧٥
١٥٠	٧٦
١٥١	٧٦
١٥٢	٧٧
١٥٣	٧٧

[تابع جدول المعايير]

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

	الدرجة الخام	الدرجة التائية
	١٥٤	٧٨
	١٥٥	٧٨
	١٥٦	٧٩
	١٥٧	٧٩
	١٥٨	٨٠
	١٥٩	٨٠
	١٦٠	٨١
	١٦١	٨١
	١٦٢	٨٢
	١٦٣	٨٢
	١٦٤	٨٢
١٦٥	٨٣	
١٦٦	٨٣	
١٦٧	٨٤	
١٦٨	٨٤	
١٦٩	٨٥	
١٧٠	٨٥	
١٧١	٨٦	
١٧٢	٨٦	
١٧٣	٨٧	

[تابع جدول المعايير]

الدرجات الخام والدرجات التائية المقابلة لها فى المقياس

الدرجة الخام	الدرجة التائية
١٧٤	٨٧
١٧٥	٨٨
١٧٦	٨٨
١٧٧	٨٩
١٧٨	٨٩
١٧٩	٩٠
١٨٠	٩٠
١٨١	٩١
١٨٢	٩١
١٨٣	٩٢
١٨٤	٩٢
١٨٥	٩٣
١٨٦	٩٣
١٨٧	٩٤
١٨٨	٩٤
١٨٩	٩٤
١٩٠	٩٥
١٩١	٩٥
١٩٢	٩٦

المراجع

مراجع هامة

١ - رولاند ريچيو: المدخل إلى علم النفس الصناعى والتنظيمى، ترجمة فارس حلمى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٩.

2. Banyard, Philip and Hayes, Nicky (1994): Psychology: theory and application. London, Chapman & Hall.

3. Bull, H. (1996). Stress-fact or fiction: The assessment and management of Worker's Compensation claims for stress: A Commonwealth Perspective, In, Proceedings of the National Institute of Occupational Safety & Health Conference Stress in the 90s: Changing Workforce in a Changing Workplace, Washington: NIOSH.

4. Humphrey, J. H. (1998): Job Stress, Needman Heights, MA: Allyn & Bacon.

5. Kendall, Elizabeth (2000): Occupational Stress: Factors that Contribute to its Occurrence and Effective Management, Work Cover Western, Australia.

مقياس

الضغوط المهنية

[ضغوط العمل]

كراسة الاجابة

إعداد

الدكتور **فرج عبد القادر طه** و الدكتور **السيد مصطفى راغب**



مكتبة الأنجلو المصرية

كراس تسجيل إجابة لمقياس [ض.م]

تأليف: بيفرلي بوتر

إعداد:

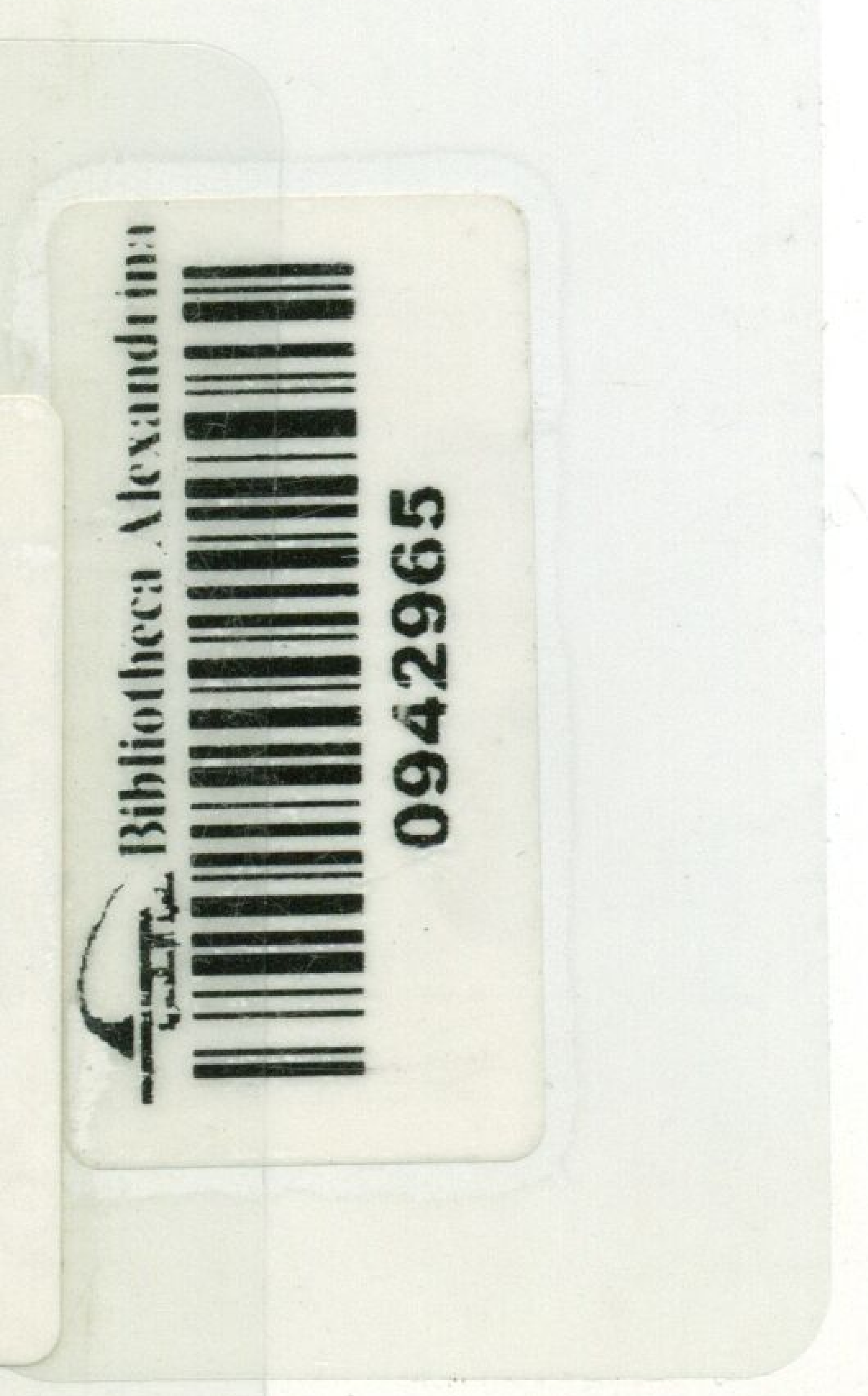
الدكتور فرج عبد القادر طه و الدكتور السيد مصطفي راغب

فيما يلى مجموعة من العبارات التى تتناول بعض أفكارك ومشاعرك وآرائك فى المواقف التى تقابلك فى عملك. أمام كل عبارة أربعة اختيارات بدءاً من لاتنطبق عليّ أبداً وحتى تنطبق دائماً. والرجاء هو تحديد إلى أى مدى تنطبق عليك كل عبارة بوضع علامة (X) تحت الاختيار الأقرب لك. ليست هناك اختيارات صحيحة وأخرى خاطئة، بل تكون الإجابة إما صادقة أو غير صادقة أو غير دقيقة. وتأكد أن إجابتك ستظل سرية وستستخدم فقط فى البحث العلمى. تأكد من أنك لم تترك أى عبارة دون وضع علامة أمامها.

مسلسل	عبارات المقياس	لاتنطبق أبدًا	تنطبق نادرًا	تنطبق غالبًا	تنطبق دائمًا
١	لا أستطيع حل المشكلات المسندة لى				
٢	مسئولياتِ ومهام عملى غير واضحة				
٣	أشعر أننى مقيد ولا أستطيع عمل شىء				
٤	يعيق زملائى قدرتى على العمل				
٥	يتداخل عملى مع حياتى الخاصة				
٦	لدى القليل لأقوم به فى عملى				
٧	لا أعلم إذا كان ما أقوم به فى عملى صواب أم خطأ				
٨	يكثر المشرفون من نقدهم لى				

مسلسل	عبارات المقياس	لاتنطبق أبدا	تنطبق نادرا	تنطبق غالبا	تنطبق دائما
٩	أنا منعزل عن الآخرين				
١٠	تتغير قواعد العمل بصورة مستمرة				
١١	عملي غير مرضي لي				
١٢	يتطلب عملي التغاضي عن بعض مبادئي وقيمي				
١٣	أنا موجود بعملي على غير رغبتي وليس لي خيار آخر				
١٤	لا أمتلك المعلومات اللازمة لأؤدي عملاً جيداً				
١٥	يتطلب عملي تلبية مطالب وأوامر متعارضة				
١٦	تظهر إدارة العمل المحسوبية والمحاباة للبعض				
١٧	لدي الكثير جداً لأؤديه في وقت قليل				
١٨	أرى أن مؤهلاتي تفوق العمل الذي أؤديه				
١٩	لايقدم لي المسئولون تقييماً لعملي				
٢٠	ينال الآخرون حوافز على ما أقوم به أنا من عمل				
٢١	أرى أنني مجرد ترس في عجلة الهيئة التي أعمل بها				
٢٢	لا أعرف بالضبط ما هو المطلوب مني في العمل				
٢٣	لدي القليل من النجاحات الحقيقية				
٢٤	لا يوافق كثير من الناس على عملي				
٢٥	أنا غير قادر على التأثير على القرارات المتعلقة بي				
٢٦	من أعمل معهم لايفهمون دوري في العمل				
٢٧	أختلف مع من أعمل معهم				
٢٨	تتعارض السياسات الإدارية مع حسن أدائي للعمل				

مسلسل	عبارات القياس	لاتنطبق أبدا	تنطبق نادرا	تنطبق غالبا	تنطبق دائما
٢٩	أضطر للعمل فى أوقاتى الخاصة				
٣٠	عملى ليس صعبًا				
٣١	أحصل على المعلومات التى أعمل بناء عليها متأخرًا جدًا				
٣٢	عملى غير مقدر				
٣٣	أنا متفق مع من أعمل معهم فى قليل من الخصائص				
٣٤	لاتوجد علاقة بين الأداء والنجاح فى عملى				
٣٥	تقدمى المهنى ليس بالقدر الذى أتمناه				
٣٦	لا أثق بالمؤسسة التى أعمل بها				
٣٧	ربما أتعرض للفصل من عملى ولا أستطيع القيام بشىء				
٣٨	لا أعرف الهدف من عملى				
٣٩	أضطر لمخالفة بعض الإجراءات لأتمكن من أداء عملى				
٤٠	يغلب وجود المنافسة بين الأفراد على التعاون بينهم فى				
٤١	أعباء عملى هائلة				
٤٢	معظم وقتى أستهلكه فى عمل روتينى				
٤٣	لا أتعرف على النتائج النهائية لعملى				
٤٤	يلوموننى فى العمل على أخطاء غيرى				
٤٥	أتجنب إخبار الناس عن طبيعة عملى أو مكانه				
٤٦	أولويات عملى غير واضحة				
٤٧	لا أحظى بالاحترام فى العمل				
٤٨	قلبى ليس على عملى				


409
86
Bibliotheca Alexandrina
0942965


ISBN 977-05-2675-4
9 789770 526750